

Lo que separa a los Y de los X en el trabajo

Trate de buscar creatividad en los menores de 30 años y lealtad en los que tienen cerca de 40 años. Esa es una de las conclusiones de un estudio de la Universidad del Desarrollo que indagó sobre cómo las diferencias de estas dos generaciones se manifiestan en el ámbito laboral.

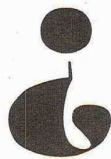
TEXTO: **Noelia Zunino Ertauer**
ILUSTRACION: **Rafael Edwards**

“(Los Y) no quieren sentirse solos. La autonomía les cuesta más”

J. M. ARAVENA
ACADÉMICO UDD



| Fecha | Fuente | Pag. | Art. | Título | Tamaño |
|------------|-------------------------|------|------|---|-----------|
| 13/11/2010 | LA TERCERA (STGO-CHILE) | 14 | 3 | LO QUE SEPARA A LOS Y DE LOS X EN EL TRABAJO PARTE 02 | 13,7x15,1 |



SI TUVIERA QUE CONTRATAR a una persona para su empresa, optaría por alguien mayor o menor de 30 años, o es más bien de los que cree que la edad es un factor secundario, porque

lo que realmente importa es que sea creativo y comprometido?... Como sea, si usted está en busca de un nuevo ejecutivo, sepa que para creativos tiene que buscar entre los menores de 30 (generación Y) y para comprometidos, entre los que ya están en los 40 (generación X).

La conclusión es de un estudio realizado por la U. del Desarrollo, y liderado por el director del Centro de Psicología Empresarial de

esa universidad José Miguel Aravena, que indagó acerca de las diferencias generacionales en los profesionales. Para determinar qué características tenían los nacidos entre 1965 y 1979 (llamados X) con respecto de los nacidos entre 1980 y 1994 (Y), se aplicó una encuesta a head hunters en la que especificaron debilidades y fortalezas de la nueva generación de profesionales en comparación a la que ya lleva años trabajando. Aquí las conclusiones.

Empleado del mes: X

Los empleados más bien X no preguntan por qué les tocó trabajar un domingo.

Aceptan. Los Y, en cambio, alegan. Los primeros, en las entrevistas de trabajo, dicen que si es necesario faltar al doctor para terminar un informe, lo hacen. Los segundos, contes-

tan que primero irían al médico y después terminarían el informe. "Los principiantes suelen pedir permiso en los horarios de oficina para ir al doctor o a un curso. Los X lo hacen antes o después, no se sienten cómodos pidiendo permisos", dice Aravena.

A partir de respuestas como estas, cinco de cada 10 Head Hunter creen que los postulantes más jóvenes a los puestos laborales son menos comprometidos, también, en un 58%, estiman que son menos leales y, en un 55,9%, menos responsables.

Para medir la responsabilidad, en las entrevistas de trabajo a los postulantes se les plantea un proyecto hipotético con una cantidad de recursos limitados. El objetivo es

| Fecha | Fuente | Pag. | Art. | Título | Tamaño |
|------------|-------------------------|------|------|---|-----------|
| 13/11/2010 | LA TERCERA (STGO-CHILE) | 15 | 2 | LO QUE SEPARA A LOS Y DE LOS X EN EL TRABAJO PARTE 03 | 20,3x15,1 |

ver qué criterios utilizan. “Los profesionales con experiencia suelen ser más responsables, dicen que analizarían los indicadores de eficiencia, costos y otros parámetros. Los más jóvenes, en cambio, gastan todo sin optimizar los recursos de la empresa”, cuenta el académico, quien agrega que esta última actitud es interpretada por los entendidos como falta de compromiso: “Y no es que sean menos comprometidos, sino que privilegian sus propias motivaciones e intereses antes que los de la organización donde trabajan. Las generaciones anteriores, en cambio, son más del rigor y con un sentido de trabajo que es esencial en la vida”.

Sin embargo, a los Head Hunter entrevistados, los asombra el hecho de que los menores de 30 años les pregunten durante las entrevistas cómo será el escritorio que les va a tocar, dónde pueden ir a almorzar cerca de la oficina, algo que los con mayor experiencia laboral no suelen preguntar.

Creatividad al 100%: Y

Si hay un atributo que los más adultos suelen envidiar de la generación más joven es su creatividad. Puede suceder en las reuniones, donde los jefes muestran su cara de gratitud ante la idea que da el recién llegado a su primer trabajo. Algunos lo aplauden con desgano, otros dicen que no se les habría ocurrido. Y es que, según Aravena, “los menores de 30 tienen menos mecanismos de control. Es decir, se autoimponen menos límites, por lo que los hace pensar ideas más indebidas para otros y creen más en ellas”, dice José Miguel Aravena,

Es por estas actitudes que el 58,8% de los

Head Hunters cree que estos sujetos son más creativos que la generación X e incluso en un 67% más emprendedores.

La falta de innovación de quienes llevan más años trabajando, se podría deber a que, con el tiempo, tienden a habituar su comportamiento y a acomodarse al sistema. Eso los hace ser más rígidos ante los desafíos. “Los Y tienen mayor flexibilidad y entusiasmo ante funciones nuevas, no así los X. Ellos suelen sentirse más cómodos en situaciones conocidas”, dice Gissella Lindemann, gerente de selección de TMF Group.

Falta de autonomía: Y

¿En una entrevista laboral preguntaría si la empresa está en el ranking de las mejores para trabajar o pediría hablar con alguien que ya trabaja en ese lugar para que le cuente cómo es el trato laboral? Si usted ya tiene varios años de experiencia laboral, seguramente ni se le pasaría por la cabeza. Pero si tiene menos de 30 esas preguntas son parte natural de su aproximación al puesto, porque a los más jóvenes les interesa saber acerca del clima organizacional, si hay actividades extraprogramáticas y quién es el jefe y cómo es su trato. “Quieren saber los indicadores del clima organizacional porque así se sienten más acompañados. No quieren sentirse solos. La autonomía les cuesta más. Necesitan un jefe que los coordine y ayude con la enseñanza. Por eso prefieren una política de puertas abiertas con el superior y

que él les reporte cómo lo ven profesionalmente”, dice Aravena. A partir de este tipo de situaciones, el 61,8% de los Head Hunter dijeron que la generación Y, con respecto de la X, era menos autónoma, y que lo notaban porque para resolver problemas, los nacidos entre 1980 y 1994 dicen que necesitan ayuda y que quieren trabajar en equipo; la generación anterior prefiere trabajar con mayor autonomía.

Las cosas claras: X

Cuando los mayores de 30 van a entrevistas de trabajo, tienen las cosas claras. Saben a lo que van y lo que quieren. Y desechan una oferta si no tiene que ver con el área que les interesa. Porque ellos, por su experiencia, saben en qué son buenos, qué los hace sentir más cómodos y en qué quieren profundizar su carrera. Los de la generación que los sigue, en cambio, no tienen tanta claridad. “Muchas veces los Y no saben cuáles son sus expectativas laborales o en qué se quieren desempeñar, porque lo están descubriendo recién. Hay veces que el discurso es inconsistente: dicen que lo que buscan es estabilidad laboral, pero se quieren cambiar de un trabajo a otro por dinero”, dice Lindemann. Por ejemplos como este, el 47,1% de los encuestados en el estudio de la UDD piensa que los más jóvenes son más inseguros.

Para descubrir ciertos rasgos de inseguridad, a los postulantes de ambas generacio-

| Fecha | Fuente | Pag. | Art. | Titulo | Tamaño |
|------------|-------------------------|------|------|---|-----------|
| 13/11/2010 | LA TERCERA (STGO-CHILE) | 15 | 3 | LO QUE SEPARA A LOS Y DE LOS X EN EL TRABAJO PARTE 04 | 13,5x15,2 |

nes se les pregunta no solo qué quieren de su carrera, sino también si viven con sus padres, si tienen personas que dependan de ellos, cuántas veces se ha cambiado de ciudad y cuántas veces se ha cambiado de ciudad o país seguramente ha sorteado más dificultades y tiene mayor seguridad”, dice Aravena.

Yo soy el mejor: Y

Para muchos no es bien visto ser ambicioso y competitivo, y esa es una característica de las generaciones más jóvenes. “Ellos son más competitivos, se comparan con los demás, piden retribuciones e incentivos para trabajar e ir más allá. El reconocimiento y el dinero los moviliza mucho”, dice Lucy Krell, socia de Heydrick & Struggles. Esa postura se observa incluso en sus actitudes durante la entrevista de selección. Mientras el mayor de 30 suele llegar con vestuario formal a las entrevistas, piensa más las preguntas y trata de “usted”, el más joven parece el alumno rebelde. Es informal para vestir y tutea a sus entrevistadores. “Tienen puntos de vista mejor argumentados. Algunos incluso se paran y muestran su idea con un lápiz o pizarrón. Dan vuelta los roles y llevan ellos el ritmo de la conversación hablando rápido y concreto”, dice Krell.

El 55,9% de los encuestados cree que los pertenecientes a la generación Y son más arrogantes. “No tienen problema en decir lo buenos que son. Les cuesta validar a jefes con trayectoria e historia. Quieren ser gerentes antes de los 30 y miden sus carreras por los logros obtenidos en los primeros años de trabajo”, dice Aravena. ①

“(los Y) tienen mayor flexibilidad y entusiasmo ante funciones nuevas, no así los X”

**GISSELLA
LINDERMANN**
GERENTE SELECCIÓN